

«внутренними» факторами личности, такими как профессиональные способности, ресурсы и резервы психики, свойство самоопределения личности и другими, которые не только проявляются, но и развиваются в деятельности.

-
1. Зеер Э. Ф. Личностно ориентированное профессиональное образование. Екатеринбург: УрГППУ, 1998

В. В. Митькина

ЗДОРОВЬЕ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ И ПРОЕКТИРОВАНИЕ РЕГИОНАЛЬНЫХ ЗДОРОВЬЕСБЕРЕГАЮЩИХ ПРОГРАММ

Наемные работники являются одной из самых многочисленных и социально значимых групп современного общества. Высокий уровень здоровья ее представителей – залог социально-экономического роста и процветания региона и страны. Физическая активность, эмоциональная стабильность работников создают тот фундамент, который способствует развитию таких востребованных и необходимых в постиндустриальном мире качеств, как работоспособность, инновационность, целеустремленность, флексибельность. Создание условий для сохранения здоровья наемных работников с целью увеличения производительности труда, модернизации экономики, обогащения производственного процесса новыми идеями и возможностями, остаются важными задачами для российского общества.

Разработка действенных, целенаправленных здоровьесберегающих программ невозможна без знаний в области здоровья наемных работников, без учета факторов, участвующих в его формировании, в том числе особенностей условий труда и профессиональной деятельности. Для решения данной проблемы нами было проведено социологическое исследование на трех крупных предприятиях Ульяновской области, занимающих ключевые позиции в отраслях самолетостроения, машиностроения и производства строительных материалов. Общий объем выборки анкетного опроса составил 780 человек.

Наиболее информативным показателем здоровья наемных работников является его самооценка, которая включает в себе не только оценку наличия или отсутствия симптомов заболевания, но и уровень психологического благополучия [1, с. 51]. Согласно результатам проведенного нами исследования «практически здоровыми» ощущает себя лишь треть опрошенных наемных работников (30 %), более половины (52 %) имеют «временные расстройства здоровья»; оставшаяся почти пятая часть (18 %) – отмечает «хронические и частые заболевания», «имеет инвалидность».

Следует отметить, что наиболее благоприятные показатели здоровья были выявлены в группе рабочих профессий: «практически здоровыми» здесь оказалось 35 % опрошенных, что в два раза больше в сравнении с другими группами. Работники умственного труда имеют низкие показатели здоровья: среди служащих и

ИТР всего 15 % ощущают себя здоровыми, среди руководителей – 19 %. Половина опрошенных рабочих (51 %) уверена, что состояние их здоровья совсем не изменилось за последние 5 лет, в то время как каждый второй служащий (49 %) и руководитель (60 %) отмечают негативную динамику.

Результаты нашего исследования привели к выводу о том, что потенциал здоровья работников умственного труда значительно ниже, чем представителей рабочих профессий. К негативным факторам профессиональной деятельности служащих и руководителей можно отнести высокий уровень ответственности, низкую автономность труда, постоянную интеллектуальную и творческую активность, ненормированный рабочий день, что соответствует общей тенденции снижения значимости влияния первой «традиционной» группы факторов, связанных со степенью вредности и опасности производственного процесса, и актуализации второй группы – психосоциальных и организационных факторов [2, с. 31]. На присутствие в течение рабочего дня «психологических перегрузок» указал каждый второй (50 %) работник умственного труда.

Несмотря на преобразования, происходящие в разных отраслях экономики, внедрение в производство инновационных разработок, способствующих автоматизации многих технологических процессов и уменьшения участия человека в них, доля физического труда, разного по своей интенсивности и тяжести, все еще остается достаточной высокой. Четверть опрошенных нами рабочих полагают, что снижение уровня здоровья происходит в результате несовершенства «технологии производства» (25 %) и больших «физических нагрузок» (24 %). Представителям данной профессиональной группы нередко приходится работать в условиях неблагоприятных для здоровья. Рабочие также полагают, что существенное влияние на их здоровье оказывают «неэкологичность производства» (32 %) и «плохие условия труда» (27 %).

Тем не менее показатели вредности, опасности, тяжести труда (такие, как шум, ультразвук, запыленность, напряженность и другие) могут быть идентифицированы, измерены, взяты под контроль. Как правило наемные работники предупреждены или осведомлены о возможных последствиях длительного труда на вредных участках работы, что нередко может послужить дополнительным стимулом к отказу от занятости в неблагоприятных условиях, к изменению самосохранительного поведения в области здоровья.

Определение степени воздействия психосоциальных факторов труда на здоровье наемных работников является более сложной задачей. Ученые утверждают, что психосоциальные факторы профессиональной деятельности провоцируют появление болезней сердечно-сосудистой системы, костно-мышечных заболеваний, отклонения в психическом здоровье, являются главными причинами формирования гипертонии, атеросклероза, злокачественных новообразований и наркомании [3, с. 234].

Снижение степени воздействия негативных факторов труда на здоровье наемных работников возможно благодаря разработке программ, направленных на сохранение здоровья, созданию необходимых условий на предприятиях и в регионе.

Здоровьесберегающие программы на крупных промышленных предприятиях существуют: их реализация происходит в форме проведения соответствующих мероприятий. Среди наиболее популярных можно выделить: регулярные спортивные соревнования (74 %), исследования здоровья работников (52 %), организация корпоративного досуга (42 %), «полезные» публикации в корпоративных СМИ (35 %).

Однако наличие программ еще не обеспечивает их эффективность. Более половины опрошенных наемных работников (60 %) не участвуют в мероприятиях, проводимых на их предприятиях, лишь треть (31 %) принимает посильное участие в них. Пятая часть опрошенных сотрудников считает мероприятия эффективными, половина – неэффективными. Очевидно, работники сторонятся активного участия в неформальных мероприятиях, что во многом обусловлено снижением сплоченности современных трудовых коллективов. Около половины опрошенных нами работников (42 %) не считают отношения со своими коллегами близкими, характеризуют атмосферу в их коллективе как «деловую» (26 % опрошенных) или «каждый сам за себя» (16 %).

Итак, результаты проведенного нами исследования позволили зафиксировать негативную тенденцию в изменении состояния здоровья наемных работников, при этом большим рискам подвержено здоровье работников умственного труда. В то же время работодатели не обеспечивают должный уровень охраны труда и здоровья. Программы, разрабатываемые на промышленных предприятиях для поддержания и восстановления здоровья наемных работников, носят несодержательный, нерезультативный характер.

С целью увеличения эффективности существующих здоровьесберегающих программ предлагаем следующие пути их совершенствования.

1. На уровне промышленных предприятий:

- увеличение автономности труда – снижение контроля со стороны руководителей позволит работникам самостоятельно планировать рабочее время, что, несомненно, повлечет за собой большую творческую и интеллектуальную активность, снижение воздействия психоэмоциональных и физических нагрузок, стрессов;
- изменение климата внутри рабочего коллектива, например, с помощью организации совместного досуга, – рост доверия внутри группы сотрудников предприятия, развитие социального взаимодействия является наиболее эффективным средством в сохранении здоровья наемных работников;
- усовершенствование системы организации труда – создание условий для эмоциональной и физической «разгрузки» работников (организация комнат отдыха и релаксации, тренажерного зала, отдельных помещений для приема пищи и другое);
- участие предприятия в улучшение качества медицинского обслуживания сотрудников – наличие добровольного медицинского страхования, проведение медицинских осмотров на предприятии с привлечением различных специалистов;

- доступность здоровьесберегающих программ для всех категорий работников.
- 2. На уровне региональной политики:
 - создание условий для развития социально ориентированного бизнеса в регионе, например, с помощью снижения налоговой нагрузки;
 - частичное финансирование и консалтинговая поддержка проектов в сфере социального предпринимательства (выделение грантов на создание программ);
 - помощь в создании позитивного имиджа социально ориентированной компании;
 - развитие профсоюзного движения в регионе, увеличение эффективности его работы.

Список литературы

1. Журавлева И. В. Отношение к здоровью индивида и общества. М.: Наука, 2006. 238 с.
2. Сорокин Г. А., Плеханов В. П. Исследование профессионального риска при напряженности зрения // Медицина труда и промышленная экология. 2009. № 4. С. 31–38.
3. Назарова И. Б. Здоровье занятого населения. М.: МАКС Пресс, 2007. 526 с.

А. В. Мусиенко

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ В СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

В последнее время в России молодежь становится пристальным объектом внимания со стороны государства. Об этом свидетельствует и объявление 2008 г. годом семьи, а 2009 – годом молодежи, и специальные государственные программы по поддержке молодежи, и формирование законодательной базы молодежной политики и многое другое (молодежный форум «Селигер», проект «Сколково»).

Молодежь – это та социальная группа, от которой всецело зависит настоящее и будущее государства и общества. Целенаправленное воздействие на молодежную сферу в рамках конкретных направлений политики социально-экономического, культурного развития государства позволяет говорить о государственной молодежной политике как одной из ключевых в сфере государственного управления.

Политика по отношению к молодому поколению формируется на уровне общества и государства. Но именно государство обладает ресурсами для проведения целостной государственной молодежной политики. Понятие «молодежная политика» в российском научном лексиконе впервые закрепляется в 1987 г., когда начинается новая (третья) попытка разработки Закона о молодежи.